

LES CONGÉS ACCORDÉS DANS LE CADRE DE LA PATERNITÉ ET DE LA NAISSANCE D'UN ENFANT

L'essentiel

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les droits accordés aux salariés à l'occasion de la naissance de leur enfant ont évolué.

Afin d'augmenter le taux de recours au congé de paternité, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 est ainsi venue **augmenter sa durée de 11 à 25 jours calendaires, dont une partie (4 jours) est devenue obligatoire**. Un décret du 10 mai 2021 a fixé les délais de prévenance de l'employeur ainsi que les modalités de prise et de fractionnement de ce congé. **Le congé de naissance de 3 jours a également évolué** : la liste des personnes bénéficiaires a été étendue et sa prise est devenue elle aussi obligatoire.

Les modalités de financement de ces congés sont en revanche restées inchangées.

Ces évolutions s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les démarches à effectuer par l'employeur pour déclarer à la Caisse d'Assurance Maladie les périodes de congé de paternité sont simplifiées.

Depuis le 18 août 2022, la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat assimile la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement.

Aussi, le présent Bulletin d'Informations reprend l'ensemble des congés et autorisations d'absence actuellement accordés aux salariés à l'occasion de la naissance de leur enfant, et leur récente évolution.

Ne sont en revanche pas traités les congés accordés dans le cadre de la maternité et de l'adoption d'un enfant.

Pour plus d'informations sur le congé d'adoption, consultez [notre article](#). Également, pour plus d'informations sur les droits des salariés après le décès d'un enfant, consultez [notre Bulletin d'Informations](#).

Contact : social@fntp.fr

Table des matières

LES ABSENCES AUTORISÉES DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA FUTURE MÈRE	3
Bénéficiaires	3
Autorisations d'absence accordées	3
Rémunération	4
Impact sur le droit à congés payés	4
Impact sur l'ancienneté	4
Sanctions prévues en cas de non-respect	4
LE CONGÉ DE NAISSANCE	5
Bénéficiaires	5
Durée du congé	5
Modalités de prise du congé	6
Rémunération	7
Impact sur le droit à congés payés	7
Sanctions prévues en cas de non-respect	7
Récapitulatif des principaux changements au 1 ^{er} juillet 2021	8
LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	9
Bénéficiaires	9
Durée et modalités de prise du congé	10
Information de l'employeur par le salarié	13
Rémunération	13
Justificatifs devant être fournis par le salarié à la sécurité sociale	15
Impact sur les congés payés	15
Répartition de l'intéressement	15
Situation du salarié à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	15
Sanctions prévues en cas de non-respect	15
Cas particulier du décès de la mère après la naissance	16
Récapitulatif des principaux changements au 1 ^{er} juillet 2021	17
PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	19

LES ABSENCES AUTORISÉES DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA FUTURE MÈRE

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à l'ensemble des examens médicaux obligatoires prévus par [le Code de la santé publique](#) dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement¹.

En 2016, ces absences autorisées ont été étendues aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par [le Code de la santé publique](#), pour les actes médicaux nécessaires².

Depuis 2014, le conjoint, concubin ou partenaire de PACS de la salariée peut également bénéficier, en partie, d'une autorisation d'absence³.

Bénéficiaires

Bénéficie d'une autorisation d'absence :

- le/la conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation,
- le/la partenaire de PACS salarié(e) lié(e) à la femme enceinte ou à la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation,
- ou la personne salariée vivant maritalement avec la femme enceinte ou la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Autorisations d'absence accordées

Ces autorisations d'absence **permettent au salarié bénéficiaire d'accompagner** :

- la femme enceinte à **trois des examens médicaux obligatoires**⁴ dans le cadre de la grossesse au maximum ;

Remarque : le Code de la santé publique prévoit **sept examens médicaux obligatoires** pour les femmes enceintes dont la grossesse évolue jusqu'à son terme.

- la femme à **trois actes médicaux nécessaires pour chaque protocole** du parcours d'assistance médicale à la procréation au maximum.

Remarque : à la différence des examens médicaux obligatoires devant être effectués dans le cadre de la grossesse, le Code de la santé publique ne définit pas « les actes médicaux nécessaires » pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation. Sont donc visés l'ensemble des actes et examens pratiqués dans le cadre du parcours PMA, dans les conditions fixées par [le Code de la santé publique](#).

¹ C. trav., art. L. 1225-16

² C. trav., art. L. 1225-16, al. 2

³ C. trav., art. L. 1225-16, al. 3

⁴ C. sant. publ., art. L. 2122-1 et R. 2122-1 et s.

A noter : ces deux catégories d'absence sont cumulatives. Ainsi, le salarié ayant bénéficié des autorisations d'absence prévues dans le cadre d'un parcours PMA pourra également bénéficier des autorisations d'absence pour accompagner la femme enceinte aux examens médicaux dans le cadre de sa grossesse résultant de la PMA.

Ces absences sont de droit pour le salarié. L'employeur ne peut pas les refuser ou demander au salarié de les reporter.

Néanmoins, le salarié doit être en mesure de fournir tout document justifiant que ses absences résultent de ces rendez-vous médicaux.

Rémunération

Ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** du salarié⁵.

L'employeur est donc tenu de maintenir la rémunération des temps résultant :

- des trajets pour se rendre et revenir de ces examens ou actes médicaux (si ces trajets sont effectués sur le temps de travail effectif du salarié),
- et de la durée de l'examen ou de l'acte médical réalisé pendant le temps de travail effectif du salarié.

Remarque : bien que le Code du travail fasse référence à « la salariée » et non « au salarié » sur ce point, il s'agit en réalité d'une coquille rédactionnelle apparue lors de l'introduction en 2014 du droit pour le conjoint salarié d'accompagner la future mère (puis en 2016 la femme bénéficiant d'une assistance médicale à procréation) à 3 examens médicaux.

Impact sur le droit à congés payés

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés⁶.

Impact sur l'ancienneté

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise⁷.

Sanctions prévues en cas de non-respect

L'employeur qui refuse d'accorder au salarié cette autorisation d'absence, ou qui refuse d'en tenir compte pour le droit à congés payés ou les droits au titre de l'ancienneté, ou bien qui refuse de maintenir la rémunération durant l'absence, s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)⁸, ainsi qu'à une amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe (1.500 € au maximum)⁹.

Toute convention contraire à l'ensemble des dispositions exposées précédemment est nulle¹⁰.

⁵ C. trav., art. L. 1225-16, al. 4

⁶ C. trav., art. L. 1225-16, al. 4

⁷ C. trav., art. L. 1225-16, al. 4

⁸ C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

⁹ C. trav., art. R. 1227-5

¹⁰ C. trav., art. L. 1225-70

LE CONGÉ DE NAISSANCE

La réglementation relative au congé de naissance a évolué depuis le 1^{er} juillet 2021¹¹. **Ces évolutions concernent les naissances depuis cette date ainsi que les enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.**

Bénéficiaires

Jusqu'au 30 juin 2021

Bénéficiait du congé de naissance, quelle que soit son ancienneté, le salarié pour chaque naissance **survenue à son foyer**¹².

Remarque : La référence au « foyer » impliquait que le salarié, s'il ne résidait pas avec l'enfant (par exemple en cas de séparation du père avec la mère), ne pouvait pas bénéficier du congé de naissance.

Depuis le 1^{er} juillet 2021

Bénéficie du congé de naissance, quelle que soit son ancienneté, le salarié¹³ :

- père de l'enfant ;

Remarque : en pratique, l'abandon de la référence à la naissance « survenue à son foyer » permet au père séparé de la mère de bénéficier du congé de naissance.

- et, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou le/la concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

Remarque : plusieurs personnes peuvent donc bénéficier simultanément du congé de naissance : le père de l'enfant né, mais également, en cas de séparation avec la mère, le/la nouveau/nouvelle conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS de cette dernière.

La liste des bénéficiaires du congé de naissance devient donc identique à celle prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (cf. *infra*).

Durée du congé

La durée du congé de naissance est de 3 jours pour chaque naissance.

Il s'agit d'une **durée minimale**. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut fixer une durée égale ou supérieure¹⁴.

Remarque : les conventions collectives nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics prévoient 3 jours, comme dans la loi.

¹¹ Art. 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

¹² C. trav., art. L. 3142-1 et L. 3142-4

¹³ C. trav., art. L. 3142-1 et L. 3142-4 modifiés.

¹⁴ C. trav., art. L. 3142-4 et L. 3142-5

En cas de naissances multiples, l'Administration considère que le salarié ne peut bénéficier que d'un seul congé¹⁵.

Les jours de congé sont décomptés en **jours ouvrables** (décompte de tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et des jours fériés et chômés).

Remarque : avant le 1^{er} juillet 2021, ni la loi ni les conventions collectives nationales des Travaux Publics ne fixaient les modalités de décompte des jours de congés pour événements familiaux. Seule une réponse ministérielle indiquait que les jours d'absence octroyés lors de la naissance d'un enfant se décomptent en jours ouvrables (Rép. min. n°44412 : JOAN Q, 3 févr. 1997, p.589).

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le Code du travail indique expressément que ces jours de congés sont décomptés en jours ouvrables.

Modalités de prise du congé

Jusqu'au 30 juin 2021

Le congé de naissance était de droit pour le salarié, **sur présentation d'un justificatif à l'employeur**. Le salarié pouvait **décider de ne pas en bénéficier**.

En outre, ce congé n'avait pas à être nécessairement pris le jour de la naissance, mais à une date raisonnablement proche de l'évènement¹⁶.

Si la naissance intervenait pendant que le salarié était en congés payés, aucune indemnité compensatrice particulière n'était due¹⁷.

Depuis le 1^{er} juillet 2021

La prise du congé de naissance devient **obligatoire**. **Il est interdit d'employer le salarié pendant ce congé¹⁸**.

En outre, le salarié peut décider de faire débiter la période de congé :

- soit le jour de la naissance de l'enfant,
- soit le premier jour ouvrable qui suit¹⁹.

En revanche, si la naissance de l'enfant intervient au cours d'une période de congés payés ou d'un congé pour événements familiaux, le congé de naissance (et donc l'interdiction d'emploi) débutera à l'issue de cette période de congés²⁰.

Un justificatif attestant de la naissance de l'enfant doit toujours être fourni par le salarié à l'employeur pour bénéficier de ce congé.

¹⁵ Circ. 114/SS, 2 juil. 1951, JO 13 juil. Attention, la Cour de cassation ne s'est encore jamais prononcée sur cette question. La référence dans le Code du travail au congé octroyé « pour chaque naissance » peut être sujette à interprétation.

¹⁶ Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43323

¹⁷ Cass. soc., 20 juin 1984, n°81-40.286

¹⁸ C. trav., art. L. 1225-35-1 nouveau

¹⁹ C. trav., art. L. 3142-4 modifié

²⁰ C. trav., art. L. 1225-35-1 nouveau

Rémunération

La prise du congé de naissance n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié²¹.

Le maintien de la rémunération durant ce congé est à la charge de l'employeur.

Impact sur le droit à congés payés

La durée du congé de naissance est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Sa durée ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel²².

Sanctions prévues en cas de non-respect

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond et en dernier ressort²³.

A compter du 1^{er} juillet 2021, l'employeur qui ne respecte pas l'interdiction d'emploi du salarié pendant le congé de naissance s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)²⁴.

Toute convention contraire aux nouvelles dispositions relatives à l'interdiction d'emploi est nulle²⁵.

Remarque : Le nouvel article du Code du travail issu de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 et relatif à l'interdiction d'emploi pendant le congé de naissance (art. L. 1225-35-1), n'est pas expressément visé parmi les dispositions dont la méconnaissance expose l'employeur au versement d'une amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe (C. trav., art. R. 1227-5).

²¹ C. trav., art. L. 3142-2

²² C. trav., art. L. 3142-2

²³ C. trav., art. L. 3142-3 et R. 3142-1

²⁴ C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

²⁵ C. trav., art. L. 1225-70

Récapitulatif des principaux changements au 1^{er} juillet 2021

Congé de naissance	Jusqu'au 30 juin 2021	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021*
Bénéficiaires	Le salarié pour chaque naissance survenue à son foyer	Le père salarié (même s'il ne réside pas avec l'enfant) + Le cas échéant, le/la conjoint(e) ou le/la concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un PACS
Durée du congé	3 jours , sauf dispositions conventionnelles plus favorables	3 jours , sauf dispositions conventionnelles plus favorables (inchangé)
Décompte des jours	Décompte en jours ouvrables	Décompte en jours ouvrables (inchangé)
Prise du congé – Interdiction d'emploi	Congé de droit sur présentation d'un justificatif Congé non obligatoire	Congé obligatoire Interdiction d'emploi du salarié pendant cette période
Période de prise du congé	Congé non nécessairement pris le jour de la naissance, mais pouvant être fixé à une date proche de l'événement Pas de droit au congé en cas de naissance de l'enfant au cours d'une période d'absence du salarié	Début du congé au choix du salarié, le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable qui suit En cas de naissance de l'enfant au cours d'une période de congés payés ou d'un congé pour événements familiaux, début du congé de naissance à l'issue de cette période de congés

* Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi que les enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La réglementation relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant a évolué au 1^{er} juillet 2021²⁶. **Ces évolutions concernent les naissances à compter de cette date ainsi que les enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.**

Ce congé s'ajoute au congé de naissance exposé précédemment.

Bénéficiaires

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé **sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.).

Il est également ouvert en cas de naissance d'un enfant sans vie né mort et viable.

Jusqu'au 30 juin 2021

Bénéficiait du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié :

- père de l'enfant (même en cas de séparation avec la mère et/ou s'il ne réside pas avec l'enfant) ;
- et, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou le/la partenaire de PACS de la mère ou la personne vivant maritalement avec elle.

Depuis le 1^{er} juillet 2021

Les bénéficiaires sont inchangés.

Bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié :

- père de l'enfant (même en cas de séparation avec la mère et/ou s'il ne réside pas avec l'enfant) ;
- et, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou le/la concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

Remarque : la notion de « personne vivant maritalement avec la mère » a été remplacée par celle de « concubin », afin d'aligner la liste des bénéficiaires avec celle du congé de naissance (cf. *supra*). Il s'agit d'une simple reformulation qui ne change pas en pratique les bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Comme pour le congé de naissance, plusieurs personnes peuvent donc bénéficier simultanément de ce congé en cas de naissance d'un enfant : le père, mais également, en cas de séparation avec la mère, le/la nouveau/nouvelle conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS de cette dernière.

A noter : contrairement au compagnon de la mère biologique, le/la conjoint(e), partenaire de PACS ou concubin(e) du père biologique de l'enfant ne bénéficie pas du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

²⁶ Art. 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

Durée et modalités de prise du congé

Jusqu'au 30 juin 2021

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant était de :

- **11 jours consécutifs** en cas de naissance d'un enfant ;
- **18 jours consécutifs** en cas de naissances multiples²⁷.

La durée du congé se décomptait en **jours calendaires** (décompte de tous les jours de l'année, y compris les samedis, dimanches et jours fériés et chômés).

Ce congé n'était **pas fractionnable**.

Il devait être pris **dans les 4 mois suivant la naissance** de l'enfant, sauf dérogations suivantes²⁸ :

- **en cas d'hospitalisation de l'enfant**, le salarié pouvait bénéficier du congé de paternité et d'accueil dans les 4 mois qui suivaient la fin de l'hospitalisation ;
- **en cas de décès de la mère**, le salarié pouvait bénéficier du congé de paternité et d'accueil dans les 4 mois qui suivaient la fin du congé de maternité dont bénéficiait le père (cf. *infra*).

Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après sa naissance

En cas d'hospitalisation de l'enfant dès sa naissance, le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire **qui s'ajoute au congé de paternité et d'accueil de l'enfant « classique »**.

Créé par la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, ce congé concerne les naissances intervenues à compter du 1^{er} juillet 2019.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ce congé spécifique à la situation de l'hospitalisation du nouveau-né sont identiques à ceux bénéficiant du congé paternité et d'accueil de l'enfant « classique » (cf. *supra*).

Ce congé est accordé si le nouveau-né était hospitalisé dès la naissance (c'est-à-dire qu'il n'a pas rejoint son domicile avant son hospitalisation) dans l'une des structures suivantes visées par arrêté du 24 juin 2019 :

- une unité de néonatalogie ;
- une unité de réanimation néonatale ;
- une unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- une unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale.

Ces unités peuvent se situer dans un établissement ou un service de santé public ou privé.

Congé de paternité	Enfant non hospitalisé	Enfant hospitalisé non immédiatement après la naissance	Enfant hospitalisé immédiatement après la naissance
Droit au congé de paternité « classique »	Oui	Oui	Oui
Droit au congé de paternité « hospitalisation »	Non	Non	Oui

²⁷ C. trav., art. L. 1225-35

²⁸ C. trav., art. D. 1225-8

**Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après sa naissance (suite)**

Durée et prise du congé

La durée maximale de ce congé était de **30 jours consécutifs**. Il était cependant possible que le salarié bénéficie de moins de 30 jours dans le cas où l'enfant était hospitalisé pendant une durée inférieure.

Non fractionnable, ce congé pouvait être pris **dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, à condition que l'enfant soit toujours hospitalisé**.

Exemple : le salarié pouvait choisir de prendre ce congé 2 mois après la naissance de l'enfant et pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Le congé en cas d'hospitalisation **pouvait être pris avant ou après le congé de paternité « classique » de 11 jours**. Dans le premier cas, les pièces justifiant du lien juridique avec l'enfant ou la mère nécessaires pour ouvrir droit à l'indemnisation du congé étaient demandées par la CPAM dès réception de l'attestation de cessation d'activité et du bulletin d'hospitalisation. Ces pièces n'étaient pas redemandées en cas de prise ultérieure du congé de paternité « classique ».

Indemnisation du congé

Ce congé est indemnisé par la sécurité sociale sous réserve pour le salarié de pouvoir prétendre aux prestations en espèce de l'assurance maternité. Pour rappel, pour percevoir des IJSS, le bénéficiaire doit justifier :

- d'au moins 10 mois d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- d'au moins 150 heures de travail au cours des 3 derniers mois civils ou des derniers 90 jours ou avoir cotisé sur un salaire égal au moins à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 derniers mois civils ;
- ou, à défaut, en cas d'activité saisonnière ou discontinue, avoir travaillé au moins 600 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 derniers mois civils.

Les conventions collectives nationales des Travaux Publics ne prévoient pas d'indemnisation complémentaire à celle prévue par la sécurité sociale.

Documents à remettre à l'employeur

Le congé est de droit. En d'autres termes, le salarié n'a pas à demander préalablement l'autorisation à l'employeur. **Il doit seulement l'informer sans délai lors de la prise effective de ce congé**, en lui transmettant un document justifiant de son hospitalisation.

Documents à remettre à l'organisme de sécurité sociale

Pendant le congé, le salarié perçoit des indemnités de sécurité sociale à condition de justifier de pièces suffisantes auprès de son organisme de rattachement, à savoir notamment :

- une **attestation de cessation d'activité professionnelle** pendant une période de 30 jours maximum. Cette attestation est fournie par l'employeur ;
- un **bulletin d'hospitalisation du nouveau-né auprès d'une des unités de soins spécialisées** listées précédemment.

Par ailleurs, ce bulletin d'hospitalisation doit contenir des informations listées par la note interministérielle du 27 juin 2019, à savoir :

- le prénom et le nom de l'enfant ;
- la date de naissance de l'enfant ;
- la date de début et, le cas échéant, la date prévisionnelle de fin d'hospitalisation de l'enfant ;
- l'unité de soins dans laquelle l'enfant est hospitalisé.

Il doit être fourni au salarié dès le début de l'hospitalisation du nouveau-né. **Ce bulletin doit être renouvelé tous les 15 jours** pour permettre le versement des indemnités journalières, sans attendre la fin du congé.

Dans tous les cas, un bulletin doit également être produit à la fin de l'hospitalisation de l'enfant pour préciser la date de fin de congé.

Depuis le 1^{er} juillet 2021²⁹

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est de :

- **25 jours** en cas de naissance d'un enfant ;
- **32 jours** en cas de naissances multiples³⁰.

Comme auparavant, la durée du congé se décompte en **jours calendaires** (décompte de tous les jours de l'année, y compris les samedis, dimanches et jours fériés et chômés).

Il doit être pris **dans les 6 mois suivant la naissance** de l'enfant, sauf dérogations suivantes³¹ :

- **en cas d'hospitalisation de l'enfant**, le salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- **en cas de décès de la mère**, le salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil dans les 6 mois qui suivent la fin du congé de maternité dont bénéficie le père (cf. *infra*).

Ce congé est composé de deux périodes :

- **Une première période « obligatoire » de 4 jours calendaires consécutifs**

Cette période fait **immédiatement suite au congé de naissance** de 3 jours, également obligatoire (cf. *supra*).

Pendant celle-ci, tout comme pendant le congé de naissance, **il est interdit d'employer le salarié**. En d'autres termes, dès que l'employeur a connaissance de la naissance de l'enfant, il a l'obligation de faire bénéficier le salarié du congé de naissance, puis de la période de 4 jours du congé de paternité. Peu importe que le salarié n'ait pas prévenu l'employeur de la naissance dans les délais prévus par le Code du travail (cf. *infra*).

Tout comme le congé de naissance, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débutera à l'issue de cette période de congés.

Par exception, cette interdiction d'emploi ne s'applique pas lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. En d'autres termes, **le salarié ne bénéficiant d'aucune indemnisation de la part de la sécurité sociale au titre du congé de paternité peut décider de ne pas prendre cette période de congé de 4 jours**.

**Articulation avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après sa naissance**

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, **la période de congé « obligatoire » de 4 jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs** (C. trav., art. L. 1225-35 modifié et D. 1225-8-1).

En revanche, l'interdiction d'emploi mentionnée précédemment ne s'applique pas à cette prolongation. Le salarié reste libre d'en bénéficier ou non (C. trav., art. L. 1225-35-1 nouveau).

NB. Pour plus d'informations sur les conditions d'ouverture du droit au congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, voir l'encadré précédent. Ces règles restent inchangées.

²⁹ Pour rappel, ces dispositions s'appliquent aux enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

³⁰ C. trav., art. L. 1225-35 modifié

³¹ C. trav., art. D. 1225-8 modifié

- **Une seconde période de 21 jours calendaires (28 jours calendaires en cas de naissances multiples)**

Cette période peut être **fractionnée** en **deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune**. **Non obligatoire**, le salarié peut décider d'en **bénéficier en totalité ou en partie** seulement. Il peut également décider d'en bénéficier immédiatement après la première période de 4 jours, ou plus tard, dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Information de l'employeur par le salarié

Jusqu'au 30 juin 2021

Le salarié qui souhaitait bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devait avertir son employeur au moins **1 mois** avant la date à laquelle il envisageait de le prendre, en précisant la date à laquelle il entendait y mettre fin³². Aucun formalisme particulier n'était requis.

Ce congé était de droit. L'employeur ne pouvait le refuser ni en exiger le report³³.

Depuis le 1^{er} juillet 2021

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit prévenir son employeur :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins **1 mois** avant celle-ci ;
- des dates de prise du congé de 21 ou de 28 jours et des durées de la ou des périodes de congés au moins **1 mois** avant le début de chacune des périodes³⁴.

A noter : en cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle de l'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe **sans délai** son employeur³⁵.

Les dispositions relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de l'accouchement s'appliquent aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021.

Rémunération

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail³⁶.

Pendant la durée du congé, le salarié peut prétendre au bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée³⁷.

Pour rappel, pour percevoir des indemnités journalières, le salarié doit justifier³⁸ :

- d'au moins 6 mois d'immatriculation à la sécurité sociale (depuis le 20 août 2023 – antérieurement à cette date le salarié devait justifier qu'au moins 10 mois d'immatriculation) ;
- d'au moins 150 heures de travail au cours des 3 derniers mois civils ou des derniers 90 jours ou avoir cotisé sur un salaire égal au moins à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 derniers mois civils ;

³² C. trav., art. L. 1225-35, al. 3. Le non-respect par le salarié de ce délai de prévenance d'un mois n'autorise pas pour autant l'employeur à refuser le départ en congé ou à en exiger le report (CA Montpellier 29-1-2014 n° 12/02898)

³³ Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10282

³⁴ C. trav., art. D. 1225-8 modifié

³⁵ C. trav., art. D. 1225-8 modifié

³⁶ C. trav., art. L. 1225-35, al. 2

³⁷ CSS, art. L. 331-8

³⁸ CSS, art. R. 313-3 modifié par décret n° 2023-790 du 17 août 2023

- ou, à défaut, en cas d'activité saisonnière ou discontinue, avoir travaillé au moins 600 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 derniers mois civils.

A noter : depuis le 1^{er} juillet 2022, les démarches déclaratives à réaliser par l'employeur sont simplifiées via la DSN (déclaration sociale nominative).

Jusqu'à présent, l'employeur devait établir une attestation de salaire, sur la base de laquelle la sécurité sociale déterminait si le salarié remplissait les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières pendant son congé et, si tel était le cas, en calculer le montant.

Dorénavant, il suffit à l'employeur de signaler l'arrêt de travail pour que les périodes du congé de paternité soient transmises automatiquement à la CPAM du salarié.

Pour transmettre les périodes du congé de paternité à l'Assurance Maladie, il existe par ailleurs plusieurs possibilités en fonction du mode d'envoi de l'attestation de salaire :

- soit l'employeur transmet un signalement d'arrêt. Dans ce cas, les périodes du congé de paternité sont automatiquement transmises via la DSN à la CPAM de rattachement du salarié ;
- soit l'employeur déclare une attestation de salaire via net-entreprises.fr. Dans ce cas, il doit communiquer les dates du congé de paternité du salarié. A cet effet, le téléservice DEPOFI est disponible sur net-entreprises.fr. Désormais, l'employeur n'a plus qu'un seul tableau à remplir pour l'ensemble de ses salariés (contre un tableau par salarié jusqu'à présent) ;
- Soit l'employeur n'a pas accès à net-entreprises et, dans ce cas, il remplit le formulaire de transmission des périodes de congé de paternité pour chaque salarié.

Cette attestation permet ensuite à l'Assurance Maladie de déterminer si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières au titre de son congé de paternité.

L'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est égale au gain journalier de base.

Celui-ci est calculé sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent le congé, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours (soit 3 666€ au 1^{er} janvier 2023).

Le montant maximum au 1^{er} janvier 2023 de l'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de **95,22 € par jour**.

NB. Pour plus d'informations sur le montant des indemnités journalières, consultez [la fiche dédiée sur le site Ameli](#).

Ces indemnités journalières ne sont pas cumulables avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité³⁹.

Remarque : dans les Travaux Publics, aucune disposition conventionnelle de branche n'impose à l'employeur le maintien du salaire en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

³⁹ CSS, art. L. 331-8

Justificatifs devant être fournis par le salarié à la sécurité sociale

Pour bénéficier de l'indemnisation de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **le salarié**⁴⁰ :

- **père de l'enfant**, doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de son enfant :
 - ✓ une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
 - ✓ ou la copie du livret de famille mis à jour ;
 - ✓ ou, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;
 - ✓ ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.
- **qui n'est pas le père de l'enfant** mais qui est le/la conjoint(e) de la mère, ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de l'enfant et de son lien avec la mère de l'enfant :
 - ✓ une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
 - ✓ ou, en cas de naissance d'un enfant sans vie, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable ;
 - ✓ et soit un extrait d'acte de mariage, soit la copie du PACS, soit un certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

Impact sur les congés payés

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé⁴¹.

Répartition de l'intéressement

Pour rappel, la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, **proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise** au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires. Ces critères peuvent être retenus conjointement, et peuvent varier selon les établissements et les unités de travail⁴².

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat complète les périodes assimilées à des périodes de présence afin d'y intégrer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Depuis le 18 août 2022, la période de congé de paternité du salarié, au même titre que les périodes de congé de maternité, d'adoption, de deuil ou encore les arrêts AT/MP, doit donc être assimilée à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement.

Situation du salarié à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente⁴³.

Sanctions prévues en cas de non-respect

⁴⁰ CSS, art. D. 331-4 ; Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

⁴¹ C. trav., art. L. 3141-5

⁴² C. trav., art. L. 3314-5

⁴³ C. trav., art. L. 1225-36

Toute convention contraire aux dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant (notamment la nouvelle période d'interdiction d'emploi) est nulle⁴⁴.

Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives au congé de paternité s'expose au versement d'une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux dispositions relatives à la nullité du licenciement (montant ne pouvant être inférieur aux salaires des 6 derniers mois)⁴⁵, ainsi qu'à une amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe (1.500 € au maximum)⁴⁶.

Cas particulier du décès de la mère après la naissance

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père peut suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé maternité postnatal pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère au titre de son congé maternité⁴⁷.

Pendant cette période, le père bénéficie d'un droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité, sous réserve qu'il cesse tout travail salarié pendant cette durée⁴⁸.

Le salarié avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Il bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5 relatifs à la grossesse⁴⁹.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de l'indemnité, le droit à indemnisation est accordé au conjoint de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle⁵⁰.

Le salarié qui bénéficie du congé de maternité postnatal restant à courir peut demander le report du droit à son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à la date de fin du congé postnatal dont il bénéficie⁵¹.

⁴⁴ C. trav., art. L. 1225-70

⁴⁵ C. trav., art. L. 1225-71 et art. L. 1235-3-1

⁴⁶ C. trav., art. R. 1227-5

⁴⁷ C. trav., art. L. 1225-8

⁴⁸ CSS, art. L. 331-6

⁴⁹ C. trav., art. L. 1225-8

⁵⁰ CSS, art. L. 331-6, al. 3

⁵¹ CSS, art. D. 331-3

Récapitulatif des principaux changements au 1^{er} juillet 2021

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Jusqu'au 30 juin 2021	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021*
Bénéficiaires	Le père salarié + Le cas échéant, le/la conjoint(e) salarié(e) ou le/la concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS	
Durée du congé	11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples)	25 jours (32 jours en cas de naissances multiples) dont : une période « obligatoire » de 4 jours consécutifs + une période non obligatoire de 21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples , fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune
Décompte des jours	Décompte en jours calendaires	
Information du salarié de la date prévisionnelle de l'accouchement	/	Délai de prévenance d'un mois minimum avant la date prévisionnelle de l'accouchement
Information du salarié de la date et de la durée du congé	1 mois minimum avant le départ en congé	Information des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés (congé de 21 ou 28 jours, fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours) un mois minimum avant le début de chacune des périodes
Modalités de prise du congé	Congé non fractionnable	Période « obligatoire » de 4 jours consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance (sur la période de prise du congé de naissance, cf. <i>supra</i>) – Interdiction d'emploi du salarié pendant cette période (sauf en cas d'absence d'indemnisation par la sécurité sociale) - Période non obligatoire de 21 jours (28 jours en cas de naissances multiples) fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Jusqu'au 30 juin 2021	Depuis le 1 ^{er} juillet 2021*
Période de prise du congé	Congé de paternité pas nécessairement accolé au congé de naissance - Congé pris en principe dans les 4 mois suivant la naissance	Première période « obligatoire » de 4 jours nécessairement accolée au congé de naissance - Période de 21 jours (28 jours en cas de naissances multiples) prise dans les 6 mois suivant la naissance, sauf exceptions (hospitalisation de l'enfant et décès de la mère).
Indemnisation du congé	Droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité - Aucune indemnisation complémentaire prévue par les conventions collectives nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics	
Articulation avec le congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance	Prise du congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant avant ou après le congé de paternité « classique »	Prolongation de droit de la première période « obligatoire » de 4 jours consécutifs, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs

* Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi que les enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement **pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant**⁵². Cette période de protection n'est ni suspendue ni reportée en cas de suspension du contrat de travail du salarié pour quelque motif que ce soit (congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congés payés, maladie etc.).

Durant cette période, **le licenciement est toutefois admis en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant** (possibilité d'engager et de poursuivre la procédure de licenciement, et de notifier la rupture pendant la période de protection des 10 semaines pour ces motifs).

Remarque : à la différence de la protection accordée à la mère pendant la durée du congé de maternité (protection absolue contre le licenciement), la protection de 10 semaines du père contre le licenciement n'empêche cependant pas l'employeur d'effectuer des démarches préparatoires au licenciement pendant cette période (ex : envoi de la convocation à entretien préalable), et ce même si le motif de licenciement envisagé n'est pas une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat. En revanche, la notification du licenciement devra intervenir à l'issue de la période de 10 semaines (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12036).

Rappel : de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa situation de famille (C. trav., art. L. 1132-1).

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 déc. 2018)

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant (JO du 25 juin 2019)

Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L. 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant (JO du 25 juin 2019)

Note d'information interministérielle n° DSS/2A/2019/125 du 27 juin 2019 relative à l'exercice du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans une unité de soins spécialisée

Circulaire CNAM n° 25/2019 du 31 juillet 2019

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (JO du 15 déc. 2020)

Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (JO du 12 mai 2021)

Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (JORF du 17 août 2022)

⁵² C. trav., art. L. 1225-4-1